

PENGARUH *WORK LIFE POLICIES*, *WORK LIFE CONFLICT*, *JOB STRESS*, DAN *LONELINESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* PADA SEBUAH UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BATAM

Hielvita Ludiya

Universitas Universal Batam
lulu.vksr@gmail.com

Abstract

Turnover intention has been an important issue in any organization; management has long recognized that low turnover intention of employees is helpful for consequently obtaining high organizational performance and avoiding the potential costs related to recruiting and training new employees. This study aims to examine the impact of work life policies, work life conflict, job stress dan loneliness on turnover intentions at a private university in Batam. A total of 101 completed responses were collected in the survey. The sampling method in this research is done with the approach of non-probability sampling with the convinience sampling. The data analysis technique used was the technique of multiple regression analysis. The findings of this research showed that work life policies and job stress have negative and significant impact on turnover intentions. Work life conflict and loneliness have positive and significant impact on turnover intentions. The managerial implications of this research have several limitations such as taking only one university and some faculties of full time lecturer which become the object of research. Moreover, researcher was not able to spend a lot of time at the organisation for collecting the data from the respondents. This research suggest that further investigation needs to be expanded by taking some of the objects that are similar research at the education industry or other industries, and by increasing the sample size to improve the results of consistency.

Keywords: *work life policies; work life conflict; job stress; loneliness and turnover intentions.*

PENDAHULUAN

Adanya *turnover* dapat menjadi masalah serius bagi manajemen dan hal ini merupakan masalah besar bagi organisasi hingga saat ini. Permasalahan *turnover* bisa terjadi tidak hanya pada perusahaan tetapi juga pada industri pendidikan. Kecenderungan seorang pekerja untuk melakukan *turnover* dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah *work life policies* dalam bentuk kebijakan misalnya penawaran jadwal kerja yang fleksibel, penyediaan lingkungan yang baik dan pemberian cuti kerja bagi karyawan (Shazad, Rehman, Shad, Gul & Amnulah Khan, 2011). Shazad *et al.*, (2011) menyatakan *work life policies* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Sementara menurut Bashir dan Ramay (2008) *work life policies* bisa membentuk komitmen seseorang untuk melakukan

turnover pada bagian *Information Technology (IT) Professionals* diPakistan. Suifan, Abdallah & Diab (2016) menunjukkan sebuah organisasi perlu mempertimbangkan dan memberlakukan kebijakan untuk mengelola keseimbangan kerja karyawan dengan kehidupan mereka. Suifan, Abdallah & Diab (2016) menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* ketika manajer mendukung praktik *work life balance* dan dampak tidak langsung terhadap *turnover intentions* melalui *work life conflict*. Javed, Arsalan Khan, Yasir, Aamir & Ahmed (2014) menyatakan bahwa tidak ada dampak *work life balance* terhadap *turnover intentions* pada bank swasta diPakistan.

Selain *work life policies*, *work life conflict* juga dapat mempengaruhi *turnover intentions*. Mujtaba & McCartney (2010) menyatakan konflik di tempat kerja dapat menjadi fungsional (menghasilkan kreativitas yang kuat atau *output* positif) atau disfungsional (perilaku negatif dan menimbulkan *stress*). Noor & Maad (2008) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *work life conflict* terhadap *turnover intentions* pada *marketing executive* di Pakistan. Temuan penelitian Suifan, Abdallah & Diab (2016) yang ditujukan pada *medical staff* dirumah sakit swasta Jordan menyatakan *work life conflict* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Job stress berdasarkan hasil pra survei berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang diungkapkan oleh Sheraz, Wajid, Qureshi & Rizwan, (2014) pada 200 tenaga kerja profesional dan profesor universitas yang ada di Bahawalpur dan Lodhran (Pakistan), hasilnya *job stress* berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Penelitian lain pada 118 *Customer Services Representatives (CSR)* yang bekerja dibagian *call center* Pakistan oleh Shazadet *al.*, (2011) *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Noor & Maad (2008) menemukan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* pada *marketing executive* diPakistan. Tingkat *stress* yang tinggi mempengaruhi tingginya *turnover* karyawan. Sheraz & Wajid (2016) juga menemukan bahwa *job stress* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover* adalah *loneliness*. *Loneliness* memiliki dua bentuk yakni sosial dan emosional (Kaymaz, Eroglu & Sayilar, 2014). Kaymaz *etal.*, (2014) menyatakan bahwa *lonelines* di pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Penelitian ini juga sejalan dengan Demirbas & Hasit (2016) yang menyatakan bahwa *loneliness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave* pada 251 *academicians* di State University.

Penelitian yang menggabungkan secara bersamaan antara variabel *work life policies*, *work life conflict*, *job stress* dan *loneliness* terhadap *turnover intentions* masih jarang dilakukan. Sedangkan beberapa penelitian yang pernah ada hanya menghubungkan antara variabel *work life conflict*, *stress* dan *turnover intentions* (Noor & Maad, 2008); *work life policies*, *job stress* dan *turnover intentions* (Shahzad *et al.*, 2011). Sheraz *et al.*, (2014) meneliti variabel *job stress*, *job satisfaction* dan *turnover intentions*.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intentions

Turnover intentions didefinisikan sebagai kemungkinan bahwa seorang karyawan akan mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dalam jangka waktu tertentu (Fong & Mahfar, 2013). *Employee turnover* adalah istilah generik yang mengacu pada pergerakan karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain. *Turnover* bisa bersumber dari keinginan secara pribadi (*voluntary turnover*) atau bukan dari keinginan pribadinya sendiri (*involuntary turnover*) misalnya dari pihak perusahaan, seperti masalah kematian, memasuki usia pensiun dan melakukan pelanggaran (Pietersen & Oni, 2014).

Shahzad *et al.*, (2011) mengungkapkan bahwa *employee's turnover behavior* adalah sikap yang dihasilkan dari niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Siddiqui & Jamil (2015) menyatakan bahwa *turnover* biasanya mengacu pada pemisahan seorang karyawan dari perusahaan, sedangkan *turnover intentions* adalah respon yang disengaja untuk meninggalkan apapun dari organisasi. *Turnover intentions* mengarah pada indikasi psikologis untuk meninggalkan pekerjaannya dan mengarahkan pada perilaku *turnover* sebelum karyawan tersebut berniat keluar dari organisasi (Bothama & Roodt, 2013). Pertimbangan dari sejumlah besar faktor telah terbukti bermanfaat untuk memahami *employee turnover* yang meliputi lingkungan kerja, tugas, kesibukan dan tanggung jawab yang ditugaskan, komunikasi, kompensasi (Ongori, 2007). Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight & George (2007) menyampaikan bahwa *turnover intentions* tidak selalu menghasilkan keinginan untuk melakukan *employee turnover*. Seorang karyawan membantu pencapaian tujuan organisasi dan tulang punggung keberhasilan sebuah organisasi (Ongori, 2007). Faktor penyebab *turnover* diantaranya gaji atau upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi (Wahyuni, Zaika & Anwar, 2014).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* merupakan sikap seorang karyawan untuk melepaskan dirinya dari organisasi dalam jangka waktu tertentu, namun sikap tidak selalu diiringi dengan perwujudan perilaku.

Work Life Policies

Police adalah pedoman awal untuk memberikan arah dalam pengambilan keputusan. Kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang mencerminkan kepedulian manajemen terhadap para karyawan bisa berfungsi sebagai imbalan positif (Monday, 2008). Naidu (2016) menjelaskan bahwa dalam visi perusahaan, kerangka kerja pengembangan sumber daya manusia memandang karyawan sebagai aset perusahaan yang nilainya akan ditingkatkan melalui pengembangan, dan fokus utamanya adalah pertumbuhan dan pengembangan karyawan yang menekankan pengembangan potensi dan keterampilan individu. Dari sudut pandang organisasi, pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) dibagi menjadi tiga, yaitu 1) kebijakan sumber daya manusia formal yang terkait dengan pekerjaan dan keluarga, 2) Pekerjaan formal, budaya dan norma organisasi, 3) kondisi pekerjaan dan struktur kerja, yaitu desain pekerjaan, jam kerja dan persyaratan dan kondisi pekerjaan (Crouter & Booth, 2009).

Saeed, Lodhi, Ahmed, Afzal, Mahmood & Ahmed (2013) memaparkan bahwa manajemen perlu mengangkat permasalahan pentingnya *work life policies* yang seharusnya disampaikan kepada setiap individu bahwa *work life balance* adalah hal penting. Noor & Maad (2008) memaparkan bahwa organisasi disarankan untuk meningkatkan pentingnya *work life policies* dengan mengirim sinyal keseluruh organisasi. Mathis, Jackson, Valentine & Meglich (2016) mengungkapkan bahwa menciptakan *work life balance policies* adalah menjadi isu penting.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *work life policies* adalah kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi untuk memberikan manfaat yang adil bagi perusahaan dan karyawan melalui kebijakan yang ramah.

Work Life Conflict

Rahim (2011) menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau kegagalan baik antar individu maupun kelompok. *Work life conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peranan (*inter-role conflict*) dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga saling kompatibel, dimana kedua tuntutan tersebut cenderung sulit dipertemukan. Konflik yang terjadi dapat mempengaruhi fungsi psikologis (Noor & Maad, 2008). *Work life conflict* mengacu pada konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga, belajar, *free time* (Suifan, Abdallah & Diab (2016); Giovani, Kojo & Lengkong, 2015; Chaudhry, Malik & Ahmad, 2011).

Konflik dapat ditimbulkan oleh pekerjaan dan keluarga (Padmanabhan & Kumar, 2016). Konflik yang ditimbulkan oleh pekerjaan (*work-to-family conflict*) terjadi ketika pengalaman ditempat kerja mengganggu kehidupan keluarga seperti tekanan kerja, jam kerja tidak normal dan berkepanjangan atau jam kerja tetap, kelebihan beban kerja dan bentuk *job stress* lainnya, interpersonal konflik ditempat kerja, perjalanan panjang, transisi karir, supervisor dan organisasi yang tidak mendukung. *Family-to-work conflict* terjadi ketika pengalaman yang terjadi di keluarga mengganggu kehidupan kerja seperti hadirnya anak yang masih kecil dalam keluarga, tanggung jawab utama untuk anak-anak, tanggung jawab kepada orang tua, konflik antar pribadi dalam unit keluarga, anggota keluarga yang tidak mendukung (Padmanabhan & Kumar, 2016; Judge, Ilies & Scott, 2006; Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011; Padmanabhan & Kumar, 2016; Butts, Caspar & Yang, 2013).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work life conflict* adalah bentuk konflik yang bisa terjadi pada baik individu maupun kelompok yang memiliki dua arah dan memiliki dampak positif maupun negatif.

Job Stress

Stress adalah sesuatu hal yang dialami dalam sebuah perusahaan (Zhang & Lee, 2010). Meminimalkan peran *stress* adalah dimensi kunci dari kesejahteraan individu dan keberhasilan organisasi. *Stress* adalah reaksi yang tidak diinginkan oleh setiap individu yang dikarenakan mengalami tekanan berat atau sejenis tuntutan lain seperti masalah biaya di tempat kerja (Cho, Choi, & Lee, 2014; Robbins & Judge, 2008).

Banyak faktor kunci seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen & beban kerja dalam menentukan *job stress* dan pengaruhnya terhadap karyawan secara fisik dan mental

(Ahmed & Ramzan, 2013; Siddiqui & Jamil, 2015; Culbertson, Huffman & Anderson, 2010; Chen, Chen, Tsai, & Lo, 2007). Handoko (2008) mengungkapkan bahwa terdapat dua kategori penyebab *stress*, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. *On-the-job* mencakup beban kerja, umpan balik, wewenang dan ambiguitas, sedangkan *off-the-job* mencakup antara lain masalah fisik, pribadi dan keluarga. Jenis yang paling berbahaya dari *job stress* adalah *psychological job stress* yang mengganggu karyawan secara fisik terutama psikologis dan karenanya menghalangi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik (Bemana, 2013).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *job stress* adalah situasi yang dapat dialami oleh setiap individu yang bersumber dari individu maupun organisasi dan bisa menimbulkan efek yang baik maupun buruk.

Loneliness

Loneliness adalah serangkaian perasaan kompleks yang mencakup reaksi terhadap tidak adanya kedekatan intim, sosial dan sering dicirikan oleh rasa tidak menyenangkan, menyakitkan, dan mencemaskan seseorang atau orang lain (Ertosun & Erdil, 2012). Wright, Burt & Strongman (2006) menyampaikan bahwa *loneliness* adalah keadaan psikologis yang dihasilkan dari kurangnya hubungan sosial seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

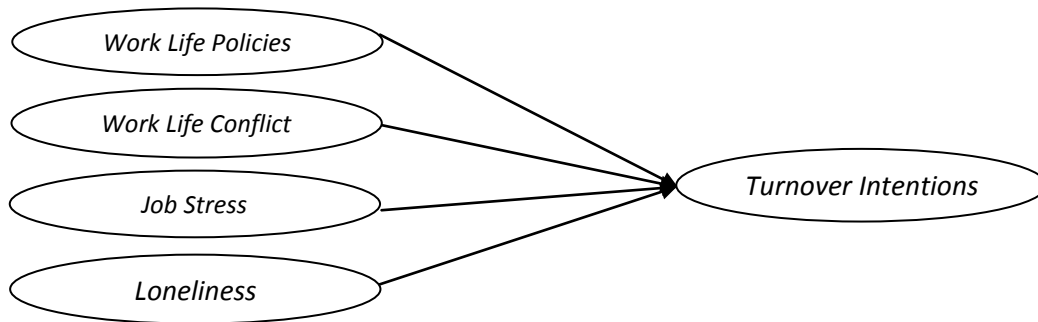
Chan & Qiu (2011) menyampaikan beberapa karakteristik timbulnya *loneliness*. Pertama, dianggap hasil dari persepsi minimnya kehidupan sosial seseorang. Kedua, dianggap sebagai keadaan subjektif yang dialami oleh individu, bukan beberapa fitur objektif dalam kehidupan sosial individu. Ketiga, merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan. Keempat, adanya ketidakharmonisan manajemen dengan karyawan. Kaymaz, Eroglu & Sayilar (2014) menemukan adanya dua bentuk *loneliness* yakni sosial dan emosional. *Social loneliness* berkaitan dengan hubungan sosial seseorang, kesusahan dan depresi akibat minimnya dukungan sosial. Sedangkan *emotional loneliness* berhubungan dengan tidak adanya kedekatan dengan individu lain dan mencakup perasaan seperti kekosongan dan kecemasan.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa *loneliness* adalah perasaan kesepiaan yang dialami seorang individu karena kegagalannya untuk mengendalikan diri pribadi dan interaksi sosial, yang mana *loneliness* memiliki 2 bentuk yakni sosial dan emosional.

Rerangka Konseptual

Sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Untuk itu perusahaan perlu memahami apa yang mendorong timbulnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. *Turnover intentions* dipengaruhi oleh empat faktor yakni *work life policies*, *work life conflict*, *job stress* dan *loneliness*. Menurut Shahzad *et al.*, (2011); Noor & Maad (2008) *work life policies* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. *Work life conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Noor & Maad, 2008; Sufian, *et al.*, 2016; Javed *et al.*, 2014). *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Gill, Ahmed, Rizwan, Farid, Mustafa, Saher, Bashir, Tanveer, 2013; Gamage & Herath, 2013). *Loneliness* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intentions* (Dermirbas & Hasit, 2016; Ertosun & Erdil, 2012; Kaymaz, Eroglu & Sayilar, 2014). Dari uraian diatas maka dikembangkan model penelitian seperti dibawah ini:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Shahzad *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa dengan adanya pengaruh *work life policies* terhadap *turnover intentions*, maka ketika karyawan mendapatkan *work life balance* melalui *friendly policies*, hal ini memberikan kesempatan karyawan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. *Work life balance* dapat diukur dengan menggunakan dimensi *part-time working, flexible working hours, compressed work week, home-working, term-time working, limited number of annual hours*, dan *job sharing practices*. Praktek *work life balance* yang diberikan dinegara Barat mencakup pengaturan cuti fleksibel, liburan, sakit, *maternity, paternity, parental leave, emergency leave*, cuti jangka pendek untuk merawat anak yang sakit, tunjangan finansial, perawatan anak di tempat dan di luar lokasi, *elder care, employee assistance program, referral fees*, dan program kesejahteraan bersubsidi (Abubaker & Bagley, 2016; Monday, 2008). Keputusan karyawan untuk menetap di organisasi dipengaruhi oleh pekerjaan dan *work life balance* karena jika terjadi konflik antara pekerjaan dan keseimbangan hidup maka menimbulkan ketidakpuasan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kehidupan keluarga. Implementasi *work life balance* menurut Wickramasinghe (2010) dapat diwujudkan dengan menyediakan jam kerja fleksibel dimana karyawan akan mengalami *stress* yang lebih rendah, dan merasakan batasan waktu kerja lebih rendah untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan sosial.

Karyawan perlu dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan karyawan dan komitmen karyawan, dan dukungan manajemen untuk mengelola *work life policies* membantu memotivasi karyawan untuk bertahan pada organisasi (Ongori, 2007). Karyawan dapat membentuk sikap positif terhadap pekerjaan ketika organisasi berkomitmen untuk mempertahankan *work life balance* yang baik (Moore, 2007, Al-Homayan, Shamsudin, Subramaniam & Islam, 2013). Karena itu *work life policies* berperan penting dalam menentukan komitmen organisasi (Bashir & Ramay, 2008; Muse, Haris, Giles & Field, 2008). Hal ini sejalan dengan pendapat Noor (2009) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *work life policies* terhadap komitmen organisasi. Shahzad *et al.*, (2011) mengungkapkan bahwa *work life policies* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

turnover intentions. Hal ini menjelaskan bahwa ketika *work life police* diperbaiki, maka akan mengurangi *turnover*. Dengan demikian ketika karyawan merasa organisasi mendukung program *friendly policies*, tentu hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *job stress* dan menurunkan *turnover intentions* yang mencerminkan praktik *work life balance* (Beauregard & Henry, 2009, Forsyth & DeBruyne, 2007). Mendesain ulang pekerjaan dan program manajemen yang mendukung *work life policies* dapat membantu meningkatkan kepuasan dan menurunkan *turnover intentions* (Omar, 2010). Konsep tersebut mendukung pernyataan Suifan, Abdallah & Diab (2016) yang menerangkan bahwa *work life balance* dipandang sebagai situasi *win-win* bagi karyawan dan perusahaan. Suifan, Abdallah & Diab (2016) menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* ketika manajer mendukung praktik *work life balance*. Sementara jadwal kerja fleksibel memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap *turnover intentions*. Strategi, inisiatif dan perbaikan manajemen diperlukan untuk meminimalkan ketegangan dan memastikan keseimbangan yang lebih baik (Deery, 2008).

H1: *Work life policies* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Work life conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Suifan, Abdallah & Diab, 2016; Noor & Maad, 2008; Javed *et al.*, 2014). *Work life conflict* dapat dihasilkan dari beragam faktor. Ketika seorang karyawan menghadapi banyaknya tekanan pekerjaan seperti beragam pekerjaan, kebijakan, perbedaan pendapat, pertengkaran, ketidakjelasan peran, kurangnya dukungan organisasi, dukungan keluarga, dukungan manajer, tuntutan pekerjaan, keterlibatan, perpindahan kerja, ketidakamanan, iklim, tuntutan fisik, kerja lembur, dan ketergantungan anak-anak, ia akan menghadapi *work-family conflict* (Padmanabhan & Kumar, 2016). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work-family conflict*, yaitu konflik yang mengacu pada sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling mengganggu (Jimenez, Mayo, Vergel, Geurts, Munoz & Garrosa, 2009). Konflik ini terjadi karena tuntutan peran yang berasal dari satu domain (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan tuntutan peran yang berasal dari domain yang lain (keluarga atau pekerjaan). *Work-family conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intentions* (Ghayyur & Jamal, 2012) dimana konflik ini mempengaruhi perilaku melalui penarikan diri seperti gangguan dalam keluarga, datang terlambat ke tempat kerja atau tidak hadir. Blomme, Rheede & Tromp (2010) mengemukakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang, maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bermaksud meninggalkan organisasi mungkin karena merasa tidak nyaman bekerja diorganisasi tersebut (Higgins, Duxbury & Lyons, 2007).

Gronlund (2007) menyatakan bahwa wanita bekerja dengan tuntutan pekerjaan dan kontrol yang tinggi tidak mengalami lebih banyak *work-family conflict* daripada laki-laki bahkan dalam jumlah jam kerja yang sama. Sementara Grzywacz, Arcury, Mari'n, Carrillo, Burke, Coates, & Quandt (2007) mengatakan karyawan perempuan mengalami lebih banyak *work life conflict* dibandingkan karyawan laki-laki. *Stress* merupakan bagian dari *work life conflict* yang dihadapi karyawan seperti beban kerja yang berlebihan diorganisasi (Chaudhry,

Malik & Ahmad, 2011; Mujtaba, 2008). Tekanan psikologis pada pekerjaan pada gilirannya menciptakan ketidak seimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan keluarga (Malik, Saif, Gomez, Noor Khan & Hussian, 2010). Tekanan psikologis pada pekerjaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap niat berhenti karyawan (Heydarian & Abhar (2011). *Peranan work life balance policies* dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi, karena komitmen yang tinggi dapat mengurangi *turnover intentions* dan meningkatkan kinerja kerja (Chaudhry, Malik & Ahmad, 2011).

H2: *Work life conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

Job stress memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Noor & Maad, 2008; Shahzad, et al., 2011; Arshadi & Damiri, 2013; Fong & Mahfar, 2013; Saeed et al., 2013; Javed et al., 2014; Sheraz, et al., 2014; Siddiqui & Jamil, 2015; Sheraz & Wajid, 2016; Septiari & Ardana, 2016). Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa karyawan berniat meninggalkan organisasi ketika mereka merasakan *job stress*. Konsekuensi dari dampak *stress* yang potensial terhadap organisasi diantaranya seperti ketidakhadiran, pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan dan kesetiaan terhadap organisasi (Manurung & Ratnawati, 2012). Organisasi yang memiliki kondisi lingkungan kerja dengan tekanan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja dan menyebabkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Applebaum, Fowler, Fiedler, Osinubi, & Robson (2010). Chaudhry, Malik & Ahmad (2011) juga menyampaikan bahwa ketidaknyaman dalam organisasi dapat mendorong niat untuk meninggalkan organisasi.

Lewandowski Jr., Mattingly & Pedreiro (2014) menyatakan bahwa *stress* dapat menimbulkan pengaruh negatif pada individu ketika mengalami sejumlah besar tekanan. Mereka akan memperlihatkan dampak negatif yang lebih besar, juga interaksi negatif yang dapat mempengaruhi diri sendiri dan orang lain dalam suatu hubungan. Menurut Abushaikh & Sheil (2006) dikatakan bahwa *stress* tidak hanya berdampak negatif namun juga dapat berdampak positif, seperti tekanan yang dialami karyawan apabila bisa mencapai target tertentu atau sebaliknya. Bilamana situasi yang terjadi menciptakan kesempatan untuk mendapatkan sesuatu yang berharga maka yang dialami adalah *stress* positif untuk kinerja yang lebih baik. Ketika seseorang menghadapi masalah emosional, fisik, sosial dan organisasi, maka *stress* yang ditimbulkan adalah *stress* negatif. Dengan demikian *job stress* negatif menjadi penyebab utama *voluntary turnover* dalam suatu organisasi yang menyebabkan kehilangan karyawan (Zhang & Lee, 2010). Karyawan dengan tingkat stres yang tinggi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya (Fong & Mahfar, 2013; Javed et al., 2014, Calisir, Gumussoy & Iskin, 2011). Noor dan Maad (2008) berpendapat jika organisasi menginginkan *turnover* yang rendah, disarankan untuk memperhatikan sistem pengelolaan sumber daya manusia untuk keadilan yang dirasakan. *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Gill et al., 2013). *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay* (Gamage & Herath, 2013). Mendesain ulang pekerjaan dan program manajemen dapat membantu mengurangi *job stress* seperti berkurangnya otonomi, kelebihan beban kerja, tidak memadainya otoritas kerja dan waktu *urgent* yang dapat menyebabkan *turnover* (Shahzad et al., 2011).

H3: *Job stress* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Adanya pengaruh *loneliness* terhadap *turnover intentions* dijelaskan oleh Aytact (2015) yang menyatakan *loneliness* pada pekerjaan yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan terjadinya *turnover intentions*. Ertosun & Erdil (2012) menyatakan bahwa *loneliness* dapat bersumber dari rendahnya dukungan sosial. Apabila seorang karyawan memiliki hubungan sosial yang rendah di tempat kerja, maka cenderung ia mempunyai niat yang lebih besar untuk melakukan *intention to quit*. *Loneliness* dikaitkan dengan berbagai perbedaan individu yang mencakup diantaranya depresi, permusuhan, pesimisme, perasaan diasingkan dari interaksi sosial, rasa malu, dan rendahnya keterlibatan positif. Kondisi yang lebih parah dapat terjadi, seperti depresi, gangguan kepribadian, gangguan mental kronis seperti delusi, halusinasi, pikiran kacau dan perubahan perilaku (Kaymaz, Eroglu & Sayilar, 2014). *Loneliness* mengakibatkan stres, terisolasi, menyimpang dari tujuan organisasi dan masalah dalam hubungan sosial (Liu & Guo, 2007; Ertosun & Erdil, 2012). Aytac (2015) menemukan bahwa situasi ini pada akhirnya dapat mempengaruhi kehidupan sosial, psikologis, dan fisik karyawan yang mendorong *intention to leave*.

Karyawan yang memiliki komunitas luas, rasa sejahtera secara psikologis, dan merasakan sebagai bagian dari komunitas perusahaan, akan mempunyai tingkat kepercayaan, komitmen dan kesetiaan yang lebih tinggi sehingga dampaknya dapat meningkatkan *intention to stay* (Boon & Hartog, 2011). Hal ini sejalan dengan beberapa hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa *loneliness* yang dirasakan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Wright, Burt & Strongman, 2006, Demirbas & Hasit, 2016; Ertosun & Erdil, 2012; Kaymaz, Eroglu & Sayilar, 2014). Dukungan sosial yang dirasakan dan perilaku pimpinan diidentifikasi sebagai antesenden dari *intention to leave*. Selain itu mengembangkan dan menjaga hubungan merupakan faktor pendukung seorang individu untuk menarik diri dari organisasi (Ertosun & Erdil, 2012). Karyawan yang menyimpan perasaan yang kuat dapat melakukan tindakan yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan melihat organisasi sebagai tempat yang mendukung kemajuan mereka, cenderung merasakan tanggung jawab dan merespon dengan membangun hubungan yang kuat dengan kebutuhan organisasi. Lam & Lau (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai hubungan sosial dan kepercayaan yang kurang cenderung tidak diprioritaskan dan tampil untuk organisasi. Hal tersebut membuat mereka merasa bahwa tujuannya tidak sejalan dengan tujuan organisasi, sehingga mendorong ia untuk mencari alternatif bantuan dari organisasi lainnya.

H4: *Loneliness* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung. Sebagai target populasi adalah sebuah universitas yang ada di kota Batam. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling* yaitu diambil karyawan yang memiliki status *full time lecturer* di Prodi Akuntansi, Manajemen, Ilmu Hukum, Teknik Industri, Sistem Informasi, dan Bahasa Inggris. Alasan peneliti mengambil *full time lecturer* pada fakultas-fakultas tersebut karena *full*

time lecturer memungkinkan memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan *part time lecturer* dan beban kerja yang tidak merata disetiap fakultas. Sebanyak 135 kuesioner diberikan kepada *full time lecturer* tersebut dan yang kembali sebanyak 101 kuesioner karena tidak memberikan kelengkapan data.

Operasionalisasi Indikator Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel yaitu *work life policies*, *work life conflict*, *job stress*, *loneliness* dan *turnover intentions*. Masing-masing variabel diukur menggunakan skala *likert* 5 angka yang bervariasi dari angka 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (Sugiyono, 2012). *Work life policies* dan *work life conflict* diukur menggunakan instrument yang diadaptasi dari Pare, Tremblay & Lalonde (2001) dimana *work life policies* menggunakan 6 item pernyataan, dan *work life conflict* menggunakan 5 item pernyataan. *Turnover intentions* diukur menggunakan instrument yang diadaptasi dari Bluedorn (1982) dengan menggunakan 3 item pernyataan. *Job stress* diukur dengan instrument yang diadaptasi dari Sosik & Godshalk (2000) dengan menggunakan 4 item pernyataan, *loneliness* diukur dengan instrument yang diadaptasi dari Wright, Burt & Strongman (2006) dimana terkait dengan *emotional deprivation*, dan *social companionship* menggunakan 7 item pernyataan yakni 3 item yang terkait dengan *emotional deprivation*, dan 4 item yang terkait dengan *social companionship*.

Uji validitas digunakan untuk membuktikan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauhmana perbedaan yang didapat melalui alat ukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti (Wibowo, 2012). Wibowo, (2012) menyatakan bahwa jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 maka dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Sebuah item pernyataan dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari nilai korelasi *r* tabel pada tingkat signifikan.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Work Life Policies

No	Pernyataan	Koefisien Correlation	Keputusan
1	Atasan umumnya memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan ke bawahan.	0,798	Valid
2	Saya sering merasakan dimana terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan.	0,454	Valid
3	Universitas menyediakan praktik <i>friendly police</i> (seperti: <i>flexible working hours</i> , <i>job sharing</i> , <i>home working/telecommunting</i> , <i>emergency leave</i> , <i>parental leave</i> , cuti karyawan, ijin sakit, ijin untuk keperluan khusus terkait pekerjaan) dengan memperhitungkan kebutuhan karyawan.	0,644	Valid
4	Jadwal kerja saya sering berbenturan dengan kehidupan	0,854	Valid

No	Pernyataan	Koefisien Correlation	Keputusan
	pribadi.		
5	Pekerjaan saya mempengaruhi peran saya sebagai pasangan dan orang tua.	0,787	Valid
6	Pekerjaan saya memberikan pengaruh negatif (sensitif, emosional, kurangnya waktu untuk mengurus keperluan pribadi) pada kehidupan pribadi saya.	0,701	Valid

Sumber: Hasil olahan data (SPSS)

Seperti terlihat pada tabel diatas, seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *work life policies* yang memuat 6 item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 yang berarti bahwa semua item pernyataan variabel *work life police* dinyatakan valid. Dengan demikian semua item pernyataan variabel *work life policies* layak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Work Life Conflict*

No	Pernyataan	Loading Factor	Keputusan
1	Pekerjaan saya membatasi aktivitas saya yang lainnya lebih dari yang diinginkan.	0,789	Valid
2	Saya harus mencurahkan waktu untuk pekerjaan saya sehingga mengganggu keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban rumah tangga.	0,420	Valid
3	Saya harus melewatkan aktivitas lainnya diluar pekerjaan saya karena waktu yang dihabiskan untuk tanggung jawab pekerjaan.	0,477	Valid
4	Waktu saya untuk kebutuhan personal seringkali berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan.	0,808	Valid
5	Beberapa pekerjaan saya harus dikorbankan karena saya harus memberikan waktu untuk kebutuhan orang tua dan keluarga.	0,829	Valid

Sumber: Hasil olahan data (SPSS)

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Job Stress*

No	Pernyataan	Loading Factor	Keputusan
1	Saya sering menghadapi banyaknya tekanan dalam pekerjaan saya.	0,653	Valid
2	Ketika bekerja saya sering merasa tertekan.	0,631	Valid
3	Banyaknya waktu yang tersita dipekerjaan membuat saya merasa frustasi dan terkadang marah.	0,596	Valid
4	Saya biasanya merasa tenang dan tidak kesulitan ketika	0,552	Valid

No	Pernyataan	Loading Factor	Keputusan
	melakukan pekerjaan saya.		
Sumber: Hasil olahan data (SPSS)			

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Loneliness*

No	Pernyataan	Loading Factor	Keputusan
<u><i>Relating to Emotional Deprivation</i></u>			
1	Saya sering merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja.	0,746	Valid
2	Saya sering merasa terasingkan oleh rekan kerja.	0,628	Valid
3	Saya mengalami rasa kesepian ketika dilingkungan kerja.	0,752	Valid
4	Saya merasa puas dengan hubungan yang saya miliki di tempat kerja saya.	0,520	Valid
<u><i>Relating to Social Companionship</i></u>			
5	Saya memiliki hubungan sosial persahabatan ditempat kerja saya.	0,526	Valid
6	Saya memiliki seorang rekan kerja yang bisa dipercaya untuk membantu masalah dipekerjaan jika sedang membutuhkan.	0,709	Valid
7	Saya merasa menjadi bagian dari sekelompok teman di tempat kerja.	0,470	Valid
Sumber: Hasil olahan data (SPSS)			

Tabel 5
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Turnover Intentions*

No	Pernyataan	Loading Factor	Keputusan
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya selama ini.	0,639	Valid
2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru untuk tahun depan.	0,890	Valid
3	Kemungkinan saya akan aktif mencari pekerjaan baru ditahun depan	0,835	Valid
Sumber: Hasil olahan data (SPSS)			

Hasil uji validitas pada item pertanyaan semua variabel menunjukkan bahwa *corrected item-total correlation* dari variabel *work life policies*, *work life conflict*, *job stress*, *loneliness* dan *turnover intentions* memiliki nilai korelasi diatas 0,3, sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan keanalisa berikutnya. Nilai *probability signifikansi* < 0.05 menunjukkan bahwa item dikatakan valid atau sah.

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Uji reabilitas dilakukan dengan cara melihat *Conbach's Alpha* (α). Apabila nilai *Conbach's Alpha* (α) suatu variabel > 0.6 , maka instrument penelitian dianggap *reliable*, dan jika sebaliknya nilai *Conbach's Alpha* (α) suatu variabel < 0.6 , maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak *reliable* (Wibowo, 2012).

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work life policies</i>	0.780	Reliabel
<i>Work life conflict</i>	0.769	Reliabel
<i>Job stress</i>	0.720	Reliabel
<i>Loneliness</i>	0.753	Reliabel
<i>Turnover intentions</i>	0.823	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data (SPSS)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas dengan melihat koefisien *Cronbach's Alpha* (α), keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria reliabilitas karena masing-masing variabel dalam penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari (> 0.6).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menilai secara deskriptif jawaban responden menurut nilai rata rata (*mean*) dan standar deviasi (*deviation standard*) untuk menjelaskan variasi atau perbedaan jawaban responden. Berikut ini hasil statistik deskriptif untuk semua item pernyataan variabel *work life policies*, *work life conflict*, *job stress*, *loneliness* dan *turnover intentions*.

Tabel 7
Statistik Deskriptif

No	Variable	Items	Mean	Standard Deviation
1	<i>Work life policies</i>	6	24,1089	3,30121
2	<i>Work life conflict</i>	5	20,6931	2,43616
3	<i>Job stress</i>	4	16,2277	1,85947
4	<i>Loneliness</i>	7	28,3069	2,92487
5	<i>Turnover intentions</i>	3	12,6436	1,80324

Sumber: Hasil olahan data (SPSS)

Data pada tabel 7 menunjukkan beberapa items variabel, besarnya nilai *mean* atau nilai rata-rata dan standar deviasi dan jumlah setiap item pernyataan untuk masing-masing variabel yang diukur dalam penelitian ini. Nilai *mean* menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap suatu variabel, sedangkan standar deviasi menggambarkan besarnya

penyimpangan terhadap rata-rata dari pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian, items variabel menunjukkan jumlah items pernyataan dari setiap variabel penelitian.

Sehingga berdasarkan hasil statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa *work life policies* diukur dengan 6 item pernyataan, dan menghasilkan nilai rata-rata(*mean*) sebesar 24,1089 yang berarti bahwa karyawan dapat menilai apakah atasan memberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kebawahan, apakah karyawan sering dihadapkan pada banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, apakah karyawan mendapatkan praktik *friendly police* (seperti: *flexible working hours*, *job sharing*, *home working/telecommunting*, *emergency leave*, *parental leave*, cuti karyawan, ijin sakit, ijin pengurusan keperluan khusus terkait pekerjaan) dengan memperhitungkan kebutuhan karyawan, adakah jadwal kerja yang diberikan sering berbenturan dengan kehidupan pribadi, apakah pekerjaan yang diemban mempengaruhi peran sebagai pasangan dan orang tua, apakah pekerjaan memberikan pengaruh negatif (sensitif, emosional, kurangnya waktu untuk mengurus keperluan pribadi) pada kehidupan pribadi, 2) *Work life conflict* diukur dengan 5 item pernyataan, dan diperoleh nilairata-rata (*mean*) 20,6931 yang berarti karyawan berpandangan bahwa pekerjaannya dapat membatasi aktivitas lainnya, mencurahkan waktu dipekerjaan dapat mengganggu keseimbangan antara tanggung jawab dipekerjaan dan kewajiban rumah tangga, harus melewatkan aktivitas lainnya diluar pekerjaan dikarenakan waktu yang dihabiskan untuk tanggung jawab pekerjaan, kebutuhan personal yang seringkali berbenturan dengan tanggung jawab pekerjaan, beberapa pekerjaan harus dikorbankan untuk memberikan waktu ke orang tua dan keluarga, 3) *Job stress* diukur dengan 4 item pernyataan, dan diperoleh nilai rata-rata (*mean*) 16,2277 diartikan bahwa karyawan berfikir banyaknya tekanan dalam pekerjaan, sering merasa tertekan, waktu yang tersita dipekerjaan membuat karyawan merasa frustrasi dan terkadang marah, selain itu karyawan merasa tenang dan tidak kesulitan ketika melakukan pekerjaan, 4) *Loneliness* diukur dengan 7 item pernyataan, dan diperoleh nilai rata-rata (*mean*) 28,3069 yang berarti karyawan berpersepsi bahwa ia merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dibawah tekanan kerja, merasa terasingkan oleh rekan kerja, merasa kesepian dilingkungan kerja, merasa puas dengan hubungan yang dimiliki ditempat kerja, memiliki hubungan sosial persahabatan ditempat kerja, memiliki seorang rekan kerja yang bisa dipercaya untuk membantu masalah dipekerjaan jika sedang membutuhkan, merasa menjadi bagian dari sekelompok teman di tempat kerja, 5) *Turnover intentions* diukur dengan 3 item pernyataan, dan diperoleh nilai rata-rata(*mean*) 12,6436 yang berarti karyawan merasakan bahwa sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya selama ini, akan mencari pekerjaan baru untuk tahun depan, kemungkinan aktif mencari pekerjaan baru ditahun depan.

Sedangkan nilai standar deviasi rata-rata dari kelima variabel tersebut yaitu: *work life policies*, *work life conflict*, *job stress*, *loneliness* dan *turnover intentions* masing-masing sebesar 3,30121; 2,43616; 1,85947; 2,92487, dan 1,80324 menunjukkan bahwa yang berarti bahwa responden memberikan jawaban yang bervariasi.

Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan uji T. Uji ini merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh *work life policies*, *work life conflict*, *job stress*, dan *loneliness* terhadap variabel *turnover intentions*. Berikut ini hasil analisa dari masing-masing variabel:

Tabel 8
Coefficients

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	Keputusan
	Coefficients	Coefficients			
	B	Beta			
(Constant)	-1,200		-1,405	,163	
<i>Work life policies</i>	-,204	-,374	-4,367	,000	Diterima
<i>Work life conflict</i>	,893	1,206	12,860	,000	Diterima
<i>Job stress</i>	-198	-,205	-,3028	,003	Diterima
<i>Loneliness</i>	,124	,202	3,180	,002	Diterima

a. Dependent Variable: *turnover intentions*

Berdasarkan analisa uji regresi untuk beberapa hasil hipotesis pada pengolahan data tabel 8, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *variabel work life policies*, *work life conflict*, *job stress*, dan *loneliness* terhadap *turnover intentions* yang di uraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil hipotesis pertama, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life policies* terhadap *turnover intentions*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar -4,367 dengan nilai β sebesar -0,204, yang diartikan ada pengaruh negatif *work life policies* terhadap *turnover intentions* dan hasil *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yang memiliki makna H1 diterima. Sehingga dikatakan bahwa *work life policies* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* sebesar 0,204 (-20,4%). Berdasarkan penjelasan pada hasil hipotesis pertama maka dapat dikatakan bahwa *work life policies* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shahzad *et al.*, (2011) yang mengungkapkan bahwa *work life policies* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini menjelaskan bahwa ketika *work life policies* diperbaiki, maka menghasilkan penurunan *turnover intentions*. Dengan melakukan desain ulang pekerjaan dan program manajemen yang mendukung, *work life policies* dapat membantu meningkatkan kepuasan dan menurunkan *turnover intention* (Omar, 2010). Mathis *et al.*, (2016) mengungkapkan bahwa *work life balance policies* menjadi masalah penting karena dapat menyimpan kepuasan bagi pekerja. Pekerja harus menemukan cara yang wajar untuk memenuhi permintaan yang meningkat terhadap waktu mereka dalam memenuhi tanggung jawab kerja, sementara pada saat yang bersamaan dapat menunjukkan keharmonisan dalam kehidupan pribadi mereka. Ketika karyawan merasa organisasi mendukung program *friendly policies*, tentu hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *job stress* dan penurunan *turnover intentions* yang mencerminkan praktik *work life balance* (Beauregard & Henry, 2009, Forsyth & DeBruyne, 2007). Konsep ini mendukung pernyataan Suifan, Abdallah & Diab (2016) yang menerangkan bahwa *work life balance* dipandang sebagai situasi *win-win* bagi karyawan dan perusahaan. Suifan, Abdallah & Diab (2016) menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

Selanjutnya pada hipotesis kedua, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life conflict* terhadap *turnover intentions*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t

hitung sebesar 12,860, dengan nilai β sebesar 0,893, yang diartikan ada pengaruh positif *work life conflict* terhadap *turnover intentions* dan hasil *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yang memiliki makna H2 diterima. Sehingga dikatakan bahwa *work life conflict* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* sebesar 0,893 (89,3%). Berdasarkan penjelasan hasil hipotesis kedua maka dapat dikatakan bahwa *work life conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* yang artinya ketika *work life conflict* meningkat, maka hal ini dapat meningkatkan *turnover intentions*. Temuan ini sejalan dengan argumentasi beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *work life conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Javed *et al.*, 2014; Noor & Maad, 2008; Suifan, Abdallah & Diab, 2016). Konflik kerja yang ada diorganisasi timbul karena adanya ketidaksesuaian antara dua orang individu atau kelompok dimana pihak yang satu dan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas, serta kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, persepsi yang berbeda-beda (Giovani, *et al.*, 2015). *Work-to-family conflict* terjadi ketika pengalaman ditempat kerja mengganggu kehidupan keluarga seperti jam kerja tidak normal dan berkepanjangan atau jam kerja tetap, kelebihan beban kerja dan bentuk *job stress* lainnya, inter personal konflik ditempat kerja, perjalanan panjang, transisi karir, supervisor dan organisasi yang tidak mendukung. *Family-to-work conflict* terjadi ketika pengalaman yang terjadi di keluarga mengganggu kehidupan kerja seperti hadirnya anak yang masih kecil dalam keluarga, tanggung jawab utama untuk anak-anak, tanggung jawab kepada orang tua, konflik antar pribadi dalam unit keluarga, anggota keluarga yang tidak mendukung (Padmanabhan dan Kumar, 2016). Temuan penelitian Suifan, Abdallah dan Diab, (2016) juga menyatakan bahwa *work life conflict* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Berbagai kebijakan, praktik dan strategi diperlukan untuk mengurangi konflik antara aktivitas kerja dan kehidupan (Higgins, Duxbury, & Lyons, 2007).

Hipotesis ketiga diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *job stress* terhadap *turnover intentions*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t* hitung sebesar -3,3028 dengan nilai β sebesar -198, yang diartikan ada pengaruh negatif *job stress* terhadap *turnover intentions* dan hasil *p-value* sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yang memiliki makna H3 diterima. Sehingga dikatakan bahwa *job stress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* sebesar -198 (-19,8%). Berdasarkan penjelasan hasil hipotesis ketiga maka dapat dikatakan bahwa *job stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Artinya ketika *job stress* menurun maka dapat menurunkan *turnover intentions*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gill *et al.*, 2013. *Job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay* (Gamage & Herath, 2013). Namun pendapat lain yang berbeda mengatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Noor & Maad, 2008; Shahzad, *et al.*, 2011; Arshadi & Damiri, 2013; Fong & Mahfar, 2013; Saeed *et al.*, 2013; Javed *et al.*, 2014; Sheraz, *et al.*, 2014; Siddiqui & Jamil, 2015; Sheraz & Wajid, 2016; Septiari & Ardana, 2016).

Terakhir dari hipotesis keempat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *loneliness* terhadap *turnover intentions*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t* hitung sebesar 3,180, dengan nilai β sebesar 0,124, yang diartikan bahwa ada pengaruh positif *job*

stress terhadap *turnover intentions* dan hasil *p-value* sebesar 0,002 atau tidak lebih dari 0,05 ($p < 0,05$) yang memiliki makna H4 diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa *loneliness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* sebesar 0,124 (12,4%). Berdasarkan penjelasan hasil hipotesis keempat maka dapat dikatakan bahwa *loneliness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Artinya meningkatnya *loneliness* dapat meningkatkan *turnover intentions*. *Loneliness* tidak akan terjadi apabila karyawan mampu mengelola *emotional intelligence* mereka, sehingga selalu aktif mencari apa penyebabnya dan berbuah pada kinerja yang lebih baik, daripada merenungi kesendiriannya (Azzhara & Tiarapuspa, 2016). Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *loneliness* yang dirasakan ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* (Demirbas & Hasit, 2016; Ertosun & Erdil, 2012; Kaymaz, Eroglu & Sayilar, 2014). Karena kesepian yang dirasakan ditempat kerja berasal dari hubungan interpersonal yang buruk (Wright *et al.*, 2006), hal ini menunjukkan bahwa pada seorang karyawan yang memiliki hubungan sosial lebih lemah di tempat kerja memiliki niat yang lebih besar untuk mengarah pada *intention to quit*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa 1). Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *work life policies* terhadap *turnover intentions*. Artinya, ketika *work life policies* diperbaiki menghasilkan penurunan *turnover intentions*., 2). Berdasarkan penjelasan hasil hipotesis kedua maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life conflict* terhadap *turnover intentions*. Artinya ketika *work life conflict* meningkat maka dapat meningkatkan *turnover intentions*, 3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job stress* terhadap *turnover intentions*. Artinya ketika *job stress* menurun maka dapat menurunkan *turnover intentions*. 4) *Loneliness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Artinya ketika *loneliness* meningkat maka dapat meningkatkan *turnover intentions*.

IMPLIKASI

Implikasi manajerial pada penelitian ini terbatas hanya pada beberapa program studi saja yang diambil yakni prodi Manajemen, Akuntansi, Ilmu Hukum, Teknik Industri, Sistem Informasi, dan Bahasa Inggris di salah satu universitas di Batam. Beberapa implikasi manajerial yang dapat diajukan kepada pimpinan setiap fakultas/prodi, yaitu sebagai berikut: 1) untuk memperbaiki *work life policies* dan menurunkan *turnover intentions* disarankan agar manajemen universitas maupun pimpinan dapat meninjau dan memperbaiki kembali program kebijakan kerja yang mendukung *program work life balance* dengan menciptakan *friendly policies* seperti atasan dapat mempertimbangkan untuk memberikan waktu yang cukup bagi bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, membagi beban kerja yang seimbang dengan kemampuan dan kebutuhan agar karyawan tidak merasakan dimana terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, memberikan pertimbangan dan kelonggaran waktu untuk praktik *friendly police* (seperti: *flexible working hours*, *job sharing*, *home*

working/telecommuting, emergency leave, parental leave, cuti kerja dan ijin terkait masalah pekerjaan) supaya tidak berbenturan dengan kehidupan pribadi yang disesuaikan dengan kebutuhan pribadi, pekerjaan yang dapat mempengaruhi peran sebagai pasangan dan orang tua; 2) untuk menurunkan *work life conflict* dan memperbaiki *turnover intentions*, beberapa hal yang dapat dijadikan masukan ke manajemen maupun pimpinan fakultas/prodi yaitu meninjau kembali termasuk mengambil langkah-langkah perbaikan seperti memberikan ruang kepada karyawan agar lebih memperhatikan waktu pekerjaan, karyawan juga harus diberi kesempatan untuk mendekatkan diri dengan keluarga agar diberi dukungan dan motivasi sehingga waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat terbagi dengan baik, yang mana *work-life conflict* dapat membatasi karyawan untuk terlibat pada aktivitas lainnya, mengganggu keseimbangan antara tanggung jawab dipekerjaan dan kewajiban rumah tangga, melewatkan aktivitas lainnya diluar pekerjaan karena waktu yang dihabiskan untuk tanggung jawab pekerjaan, waktu untuk kebutuhan personal; 3) untuk memperbaiki *job stress* dan menurunkan *turnover intentions* maka disarankan kepada manajemen dan pimpinan fakultas/prodi seperti melakukan *job sharing*, pendekatan atasan dan bawahan, diskusi bersama/pribadi, supaya dapat mendorong motivasi kerja dan memperbaiki masalah tekanan pekerjaan, untuk mengetahui apakah karyawan sering merasakan tekanan pekerjaan, perasaan frustrasi dan amarah, atau mungkin karyawan merasa tenang dan tidak menemukan banyak kesulitan ketika bekerja; 4) untuk memperbaiki kondisi karyawan *loneliness* dan menurunkan *turnover intentions* disarankan kepada manajemen dan pimpinan fakultas/prodi dimana para pimpinan fakultas dapat membuat karyawan secara emosional terlibat dengan membangun ikatan yang kuat dengan para pimpinan masing-masing fakultas, rekan kerja dan pekerjaannya. Karyawan dapat secara kognitif (pemikiran) terlibat dengan memahami misi dan tujuan organisasi, melakukan perbaikan hubungan sosial, melakukan pelatihan, membangun komunikasi yang baik, meningkatkan rasa kepedulian dan tanggung jawab diantara sesama karyawan untuk menurunkan masalah seperti karyawan merasa diabaikan oleh rekan kerja ketika berada dalam tekanan pekerjaan, perasaan terasingkan oleh rekan kerja, perasaan kesepian dilingkungan kerja, menciptakan rasa puas dalam hubungan kekerabatan, meningkatkan hubungan sosial persahabatan, menciptakan rasa percaya satu dengan yang lainnya, merasakan bagian dari kelompok.

KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti hanya mengambil pada satu universitas saja dan beberapa fakultas yang dijadikan objek penelitian, sampel yang digunakan juga kecil yakni 101 responden dari dosen *full time* yang dirasa masih perlu dapat ditingkatkan. Hasil penelitian ini mungkin saja akan berbeda dengan hasil pada penelitian yang sama dengan jumlah responden yang lebih banyak, selain peneliti tidak dapat meluangkan banyak waktu di organisasi untuk mengumpulkan data dari responden.

Penelitian yang akan datang diharapkan dapat diperluas untuk pemahaman lebih lanjut tentang *turnover intentions*. Beberapa variabel lain mungkin juga disertakan bersama dengan variabel independen ini yang memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai penelitian, sehingga hal ini dapat meningkatkan akurasi pemahaman yang lebih baik yang dapat

menyebabkan *turnover intentions of employees*. Studi ini perlu diperluas dengan mengambil beberapa objek tempat penelitian yang serupa yakni industri pendidikan atau ke industri lain, dan memperbesar ukuran sampel untuk memperbaiki hasil konsistensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubaker & Bagley. (2016). Work-Life Balance Policies In Jordanian Telecommunication Companies. *Eurasian Journal of Business and Management*, 4(3), 13-28.
- Abushaikh, L. & Sheil, E.P. (2006). Labor Stress and Nursing Support: How do They Relate?. *Journal of International Women's Studies*, 7(4), 198-208.
- Ahmed, A. & Ramzan, M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, 11(6), 61-68.
- Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Kacmar, C.J., McKnight, D.H., & George, J.F. (2007). IT Road Warriors: Balancing Work Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17.
- Al-Homayan, A.M., Shamsudin, F.M., Subramaniam, C., Islam, R. (2013). The Moderating Effects of Organizational Support on The Relationship between Job Stress and Nurses' Performance in Public Sector Hospitals in Saudi Arabia. *Journal Advances in Environmental Biology*, 7(9), 2606-2617.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A. & Semmer, N.K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Journal of Nursing Administration*, 40(7-8), 323-328.
- Arshadi, N. & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710.
- Aytac, S. (2015). Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey. *Arabian J Bus Manag Review*, ISSN: 2223-5833, 5(6), 1-4.
- Azzahra, F. & Tiarapuspa (2016) Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Job Performance yang Dimediasi oleh Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Trisakti e-journal*, 3(1), 49-64.
- Bashir, S. & Ramay, M.I. (2008). Determinants of Organizational Commitment: A Study of Information Technology Professionals In Pakistan. *Journal of Behavioural and Applied Management*, 9(2), 226-238.
- Beauregard, T.A., & Henry, L.C. (2009). Making the Link between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Bemana, S. (2013). The Relationship among Job Stress on Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22(2), 233-238.

- Blomme, R.J., Rheede, A.V., & Tromp, D.M. (2010). Work-Family Conflict as a Cause for Turnover Intentions in The Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10(4), 269-285.
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations, *Human Relation*, 35(2), 135-153.
- Boon, C., Hartog, D. N. D, Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The Relationship Between Perceptions of HR Practices and Employee Outcomes: Examining the Role of Personorganisation and Person-Job Fit. *The international Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138-162.
- Bothma, C.F. & Roodt, G. (2013). The Validation of Turnover Intention Scale. *SA Journal of Human Resources Management*, 11(1), 1-12.
- Butts, M.M., Casper, W.J., & Yang, T.S. (2013). How Important Are Work-Family Support Policies? A Meta-Analytic Investigation of Their Effects on Employee Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1-25.
- Calisir, F., Gumussoy, C.A., Iskin, I. (2011), Factors Affecting Intention to Quit Among IT Professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514-533.
- Chan, S.H. & Qiu, H.H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Migrant Workers: Empirical Evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109-1127.
- Chaudhry, A.A., Malik, M. I. & Ahmad I. (2011). Examining the Relationship of Work-Life Conflict and Employee Performance (A Case from NADRA Pakistan). *International Journal of Business and Management*, ISSN: 1833-3850, E-ISSN: 1833-8119, 6(10), 170-177.
- Chen, Y.M., Chen, H.S., Tsai, C.Y., & Lo, L.T. (2007). Role Stress and Job Satisfaction for Nurse Specialists. *Journal of Advanced Nursing*, 59(5), 497-509.
- Cho, J.E., Choi, H.C. & Lee, W.J. (2014). An Empirical Investigation of the Relationship Between Role Stressors, Emotional Exhaustion and Turnover Intention in the Airline Industry. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 19(9), 1023-1043.
- Crouter, A.C. & Booth, A. (2009). *Work Life Policies*. Washington DC: The Urban Institute Press.
- Culbertson, S.S., Huffman, A.H., & Anderson, A.R. (2010). Leader-Member Exchange and Work-Family Interactions: The Mediating Role of Self-Reported Challenge and Hindrance-Related Stress. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 144(1), 15-36.
- Deery, M. (2008). Talent Management, Work-Life Balance and Retention Strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 792-806.
- Demirbas, B., & Hasit, G. (2016). Loneliness at Workplace and Its Effect on the Intention to Leave: An Application on the Academicians. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 16(1), 137-158.
- Ertosun, O.G. & Erdil, O. (2012). The Effects of Loneliness on Employees Commitment and Intention to Leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 469-476.
- Fong, Y.L., & Mahfar, M. (2013). Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)*, eISSN: 2180-3722, ISSN: 0127-9696, 64(1), 33-39.

- Forsyth, S., & Polzer-Debruyne, A. (2007). The Organizational Pay-Offs for Perceived Work-Life Balance Support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1), 113-123.
- Gamage, P.N. & Herath, H. M. A. D. K. (2013). Job Related Factors and Intention to Stay of IT Professional in Sri Lanka. *International Journal of Social & Interdisciplinary Research*. USSIR, ISSN: 2277-3630, 2(7), 136-145.
- Ghayyur, M. & Jamal, W. (2012). Work-Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 168-174.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, T.M., Kojo, C., dan Lengkong, V.P.K. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-11, 3(3), 90-98.
- Gronlund, A. (2007). More Control, Less Conflict? Job Demand-Control, Gender and Work-Family Conflict. *Gender, Work and Organization*, 14(5), 476-497.
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Mari'n, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., & Quandt, S. A., (2007). Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119-1130.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Heydarian, M. & Abhar, S. (2011). Factors Contributing to Employees' Turnover Intention. *SEGI Review*, 4(2), 31-41.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lyons, S. (2007). *Reducing work-life conflict: What works? What doesn't?* Ottawa: Public Health Agency of Canada.
- Javed, M., Arsalan Khan, M., Yasir, M., Aamir, S. & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, ISSN: 2090-4304, 4(3), 125-133.
- Jimenez, B.M., Mayo, M., Vergel, A. I. S., Geurts, S., Munoz, A. R. & Garrosa, E. (2009). Effects of Work-Family Conflict on Employee's Wellbeing: The moderating Role of Recovery Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*. IE Business School Working Paper, 8, 119-136.
- Judge, T. A., Ilies, R., & Scott, B.A. (2006). Work-family Conflict and Emotions: Effects at work and at Home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779-814.
- Kaymaz, K., Eroglu, U., & Sayilar, Y. (2014). Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave. *"İş, Güç" Industrial Relations and Human Resources Journal*, 16(1), 38-53.
- Lam, L.W. & Lau, D.C. (2012). Feeling Lonely at Work: Investigating The Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265-4282.
- Lewandowski Jr.G.W., Mattingly, B.A. & Pedreiro, A. (2014). Under Pressure: The Effects of Stress on Positive and Negative Relationship Behaviors. *The Journal of Social Psychology*, ISSN: 0022-4545, 154, 463-473.

- Liu, L.J. & Guo, Q. (2007). Loneliness and Health Related Quality of the Life for the Empty Nest Elderly in the Rural Area of a Mountainous County in China. *Quality of Life Research*, 16(8), 1275-1280.
- Malik, M.I., Saif, M.I., Gomez, S.F., Noor Khan & Hussian, S. (2010). Balancing Work and Family Through Social Support Among Working Women in Pakistan. *African Journal of Business Management*, ISSN: 1993-8233, 4(13), 2864-2870.
- Manurung, M. T. & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2). 145-157.
- Mathis, R.L., Jackson, J. H., Valentine, S.R. & Meglich, P. (2016). *Human Resources Management* (17th Ed). Boston, MA. United State of America: Cengage Learning.
- Michael, O., Court, D. & Petal. (2009). Job stress and Organizational Commitment among Mentoring Coordinators. *International Journal of Education Management*, 23(3), 266-288.
- Monday, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moore, V. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385-399.
- Mujtaba, B. G. (2008). *Coaching and Performance Management: Developing and Inspiring Leaders*, Davie, Florida, USA USA: ILEAD Academy Publications.
- Mujtaba, B.G. & McCartney, T. (2010). Managing Workplace Stress and Conflict amid Change, 2nd edition. *ILEAD Academy Publications*; Davie, Florida, United States.
- Muse, L., Harris, S.G., Giles, W.F., & Field, H.S. (2008). Work-Life Benefits and Positive Organizational Behaviour: Is There Connection? *Journal of Organizational Behaviour*, 29, 171-192.
- Naidu, E.C. (2016). A Case Study on Human Resource Management with Special Reference to Icici Prudential Life Insurance. *IRACST-International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, ISSN: 2319-2828, 5(6), 73-90.
- Noor, Ayesha. (2009). Examining Organizational Citizenship Behavior as The Outcome of Organizational Commitment: A Study of Universities Teachers of Pakistan. *Proceedings 2nd CBRC*, Lahore, Pakistan.
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the Relationship between Work-Life Conflict, Stress and Turnover Intentions Among Marketing Executives in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(11), 93-102.
- Omar, M. K. (2010). Work Status Congruence, Work-Related Attitudes, and Satisfaction towards Work-Life Balance. *International Review of Business Research Papers*, 6(1), 145-156.
- Ongori, H. (2007). A Review of The Literature on Employee Turnover. *African Journal of Business Management*, ISSN: 1993-8233, 049-054.
- Padmanabhan, M. & Kumar, S.S. (2016). Work- Life Balance and Work-Life Conflict on Career Advancement of Women Professionals in Information and Communication Technology Sector, Bengaluru, India. *International Journal of Research-Granthaalayah*, ISSN: 2350-0530(O), ISSN: 2394-3629(P), 4(6), 119-130.

- Paille, P. (2011). Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Research*. ISSN: 1941-899X, 3(1), 1-14.
- Paré, G., Tremblay, M., & Lalonde, P. (2001). Workforce Retention: What Do IT Employees Really Want? *Proceedings of the 2001 ACM SIGCPR Conference on Computer Personnel Research*, 1-10, DOI 10.1145/371209.371208.
- Pietersen, C. & Oni, O.A. (2014). Employee Turnover in a Local Government Department. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, E-ISSN: 2039-2117, ISSN: 2039-9340, 5(2), 141-153.
- Qureshi, M. I. Iftikhar, M., Abbas, S.G., Hasan, U., Khalid Khan & Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intention: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, ISSN: 1818-4952, 23(6), 764-770.
- Rahim. 2011. *Managing Conflict in Organizations* (Fourth Edition). New Jersey: New Transaction.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Cetakan Ke- 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saeed, R., Lodhi, R.N., Ahmed, K., Afzal, N., Mahmood, Z. & Ahmed, M. (2013). Work-Life Balance and Stress with the Turnover Rate of the Employees. *World Applied Sciences Journal*, ISSN: 1818-4952, 26, (6), 834-839.
- Septiari, N.K. dan Ardana, I.K. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putera Bali. *E- Jurnal Unud*, ISSN: 2303-8912, 5(10), 6429-6456.
- Shahzad, K., Rehman, U., Shad, I., Gul, A., & Amnulah Khan, M. (2011). Work-Life Policies and Job Stress as Determinants of Turnover Intentions of Customer Service Representatives in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 19(3), 403-411.
- Shahzad, K., Hayat, K., Abbas, M. & Bashir, S. (2011). Antecedents of Turnover and Absenteeism: Evidence From Public Sector Institutions of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9), 108-120.
- Sheraz, A. & Wajid, M. (2016). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, ISSN: 2164-4063, 4(2), 205-226.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M. & Qureshi, W.H. (2014). Antecedents of Job Stress and Its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, ISSN 2164-4063, 4(2), 204-226.
- Siddiqui, A.A. & Jamil, R.A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administratio*, 7(4), 160-165.
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-Related Stress: A Conceptual Model and Preliminary Study. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(4), 365-390.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suifan, T.S., Abdallah, A.B. & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, ISSN: 2222-1905, 8(20), 126-139.
- Wahyuni, A.S., Zaika, Y., dan Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, ISSN: 1978-5658, 8(2) 89-95.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. (Edisi. 2). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Wickramasinghe, V. (2010). Impact of Time Demands of Work on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 3(3), 246-256.
- Wright, S.L., Burt, C.D.B., & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Zhang, G., & Lee, G. (2010). The Moderation Effects of Perceptions Organizational Politics on the Relationship between Work Stress and Turnover Intention: An Empirical Study about Civilian in Skeleton Government of China. *iBusiness*, 2, 268-273.